

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN  
INTELEKTUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
JAWA TIMUR TBK. CABANG PACITAN)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :  
ADHITYA PUTRA BINTANA  
B 100 150 360**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN  
INTELEKTUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH  
JAWA TIMUR TBK. CABANG PACITAN)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**ADHITYA PUTRA BINTANA**  
**B 100 150 360**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Sri Padmantyo, MBA**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK. CABANG PACITAN)

oleh:

**ADHITYA PUTRA BINTANA**  
**B 100 150 360**


Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Kamis, tanggal 15 Agustus 2019  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Dra. W. Mukharomah, M.M.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Sri Padmantyo, MBA.**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Rini Kuswati, S.E., M.Si.**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(  )  
(  )  
(  )

Dekan,

  
**Dr. Syamsudin, M. M**  
**NIDN: 017025701**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Agustus 2019

Penulis



**ADHITYA PUTRA BINTANA**

**B 100 150 360**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN  
INTELEKTUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK.  
CABANG PACITAN)**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi semua populasi berkesempatan untuk menjadi sampel. Berdasarkan hasil penelitian variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi mempengaruhi variable kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi dan kinerja karyawan.

**Abstract**

The purpose of this study is to identify the influence of emotional intelligence, intellectual intelligence and motivation on employee performance. The populations are sampled. So all populations have the opportunity to be sampled. Based on the results of the study, emotional intelligence variables have a significant effect on employee performance. Intellectual intelligence has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Based on the results of the F test simultaneously it can be concluded that together the variables of emotional intelligence, intellectual intelligence and motivation affect the variable performance of employees.

**Keywords:** emotional intelligence, intellectual intelligence, motivation and employee performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber daya Manusia saat ini merupakan hal yang tak biasa merupakan aset yang penting dan berpengaruh terhadap jalannya roda organisasi. Pentingnya karyawan yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan membuat karyawan kini tidak lagi dianggap sebagai liability (kewajiban), melainkan aset perusahaan. Lembaga atau instansi pemerintahan. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) adalah salah satu pusat tempat untuk melayani kegiatan perbankan daerah jawa timur yang berada di kabupaten Pacitan. Kemampuan seseorang diantaranya

ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual (Wijaya, 2014). Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia. Penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah aset yang paling penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari inspirasi dan kinerja dari karyawan (Wibowo, 2015).

Bedasarkan paradigma yang menganggap karyawan merupakan suatu aset perusahaan maka munculah pendekatan pendekatan emosional terhadap karyawan yang biasa disebut Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient (EQ)*. Pentingnya kecerdasan emosional di dalam sebuah organisasi dimaksudkan apabila karyawan menghadapi suatu permasalahan atau dalam keadaan tertekan diperlukan kecerdasan emosional untuk membuat seseorang mampu mengambil keputusan yang tepat, tegas, bertindak sesuai etika dan dapat menunjukkan integritasnya. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional sebagai perhatian untuk secara efektif memahami diri sendiri dan orang lain, berhubungan baik dengan orang-orang, beradaptasi dan mengatasi lingkungan sekitar agar lebih berhasil dalam memenuhi tuntutan lingkungan.

Dalam lingkungan pekerjaan menurut Wijaya, (2014) kecerdasan intelektual mempengaruhi kecerdasan emosional dan kecerdasan emosional tersebut berpengaruh terhadap kinerja manusia. Apabila di dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa kecerdasan intelektualnya seorang karyawan tidak dapat melakukan prosedur pekerjaan yang benar karena tidak mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan dan pengalamannya baik dalam bidang manajemen maupun disiplin ilmu lain yang relevan. Dengan demikian kecerdasan intelektual akan memengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, tepat dan efektif. Dalam hal kecerdasan intelektual di Bank Jatim Cabang Pacitan, kecerdasan intelektual yang sangat dinamik seringkali menimbulkan masalah seperti kurangnya respon terhadap suatu masalah pekerjaan yang timbul, dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual merupakan suatu alat. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa (Putri, 2016). Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Kinerja karyawan di organisasi ini dipengaruhi pula oleh motivasi kerja adalah efek dari interaksi individu. Individu-individu yang termotivasi mempunyai kualitas yang tinggi pada organisasinya. Dan kecerdasan emosional karyawan ini dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan. Kemudian kecerdasan intelektual adalah suatu kondisi dimana kemampuan seseorang untuk menalar atau memecahkan masalah dengan berfikir secara relevan. Oleh karena itu merupakan salah satu penyebab penelitian ini dilakukan.

### **1.1 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk menganalisis kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Untuk menganalisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE

Penelitian kuantitatif, merupakan *explanatory research*. Populasinya yaitu karyawan Bank Jatim Pacitan dari jajaran manajemen hingga office boy. Sampelnya keseluruhan karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Pacitan. Sumber data adalah Data primer melalui teknik observasi maupun wawancara. Metode Pengumpulan Data dengan kuisioner. Variabel yang digunakan adalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (multiple linier regretion). Uji Instrumen meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Hipotesis meliputi Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas dan Uji Multikoliniers.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	38	47,5%
2	Perempuan	42	52,5%
		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil karakteristik responden tentang jenis kelamin didominasi perempuan sebesar 42 responden atau sebesar 52,5% dan laki-laki sebanyak 38 responden atau sebesar 47,5%.

Tabel 2. Karakteristik Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 25 tahun	3	3,75%
2	25-35 tahun	56	70%
3	> 35 tahun	21	26,25%
Jumlah		800	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 2 diketahui bahwa karakteristik responden tentang usia didominasi usia 25-35 yaitu sebanyak 56 responden atau sebesar 70. Hal ini membuktikan bahwa usia 25-35 tahun masih semangat dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih teliti.



Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	D3	0	0%
2	S1	80	100%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden tentang pendidikan terakhir di dominasi pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 80 responden atau sebesar 100%. Hal ini berarti karyawan memiliki pendidikan dalam perguruan tinggi.

Tabel 4. Karakteristik Masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1	< 5 Tahun	19	23,75%
2	5-10 Tahun	30	37,5%
3	> 10 Tahun	31	38,75%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil masa kerja tentang karakteristik responden yang mendominasi adalah lebih dari > 10 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 38,75%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan setiap pada perusahaan yang terbukti bahwa masa kerja karyawan sudah lebih 10 tahun yang mendominasi

### 3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan emosional

	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
KE1	Saya tidak mampu mengorganisasikan kelompok	0,930	0,220	Valid
KE2	Saya menyukai diri saya sendiri apa adanya	0,497	0,220	Valid
KE3	Saya kurang sabar apabila menghadapi orang lain	0,909	0,220	Valid
KE4	Saya sering meragukan kemampuan saya	0,920	0,220	Valid
KE5	Saya mempunyai cara agar ide-ide saya agar dapat diterima oleh orang lain	0,782	0,220	Valid
KE6	Saya dapat menunda kesenangan sesaat saya demi pencapaian yang lebih besar	0,753	0,220	Valid
KE7	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal untuk menceritakan tentang diri mereka	0,717	0,220	Valid
KE8	Saya lebih banyak dipengaruhi perasaan takut gagal daripada harapan yang sukses	0,944	0,220	Valid
KE9	Saya mudah terharu dan mudah kasihan apabila melihat orang lain menderita	0,739	0,220	Valid
KE10	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru yang dapat meningkatkan prestasi	0,619	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel kecerdasan emosional adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan intelektual

	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
KI1	Saya memahami setiap apa yang saya baca	0,977	0,220	Valid
KI2	Saya mampu berhitung dengan cepat	0,614	0,220	Valid
KI3	Saya mampu berhitung dengan akurat	0,570	0,220	Valid
KI4	Saya tidak mampu berhitung dengan cepat	0,635	0,220	Valid
KI5	Saya mampu mengenali urutan logis dalam masalah	0,789	0,220	Valid
KI6	Saya mampu mengingat pengalaman masa lalu sebagai pembelajaran untuk seterusnya	0,558	0,220	Valid
KI7	Lawan bicara saya terkadang tidak mengerti dengan apa yang saya bicarakan	0,708	0,220	Valid
KI8	Saya memahami dengan apa yang orang lain katakan terhadap saya	0,575	0,220	Valid
KI9	Saya terkadang lupa dengan kasus yang sedang saya alami	0,694	0,220	Valid
KI10	Saya menggunakan bahasa yang baik dan benar ketika berbicara atau menulis	0,639	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel kecerdasan intelektual valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
KI1	Saya merasa nyaman bekerja pada perusahaan ini karena dapat menjamin kehidupan di hari tua saya	0,695	0,220	Valid
KI2	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik	0,778	0,220	Valid
KI3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini	0,750	0,220	Valid
KI4	Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0,342	0,220	Valid
KI5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,573	0,220	Valid
KI6	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar saya sudah tercukupi secara wajar	0,621	0,220	Valid
KI7	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	0,406	0,220	Valid
KI8	Saya merasa senang bila pengabdian saya diperusahaan ini diakui oleh atasan	0,753	0,220	Valid
KI9	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan	0,678	0,220	Valid
KI10	Saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan ini kebutuhan primer dan tersier saya tercukupi	0,678	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel motivasi valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja karyawan

	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Y1	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0,523	0,220	Valid
Y1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0,538	0,220	Valid
Y3	Saya selalu bekerja mengikuti prosedur perusahaan	0,633	0,220	Valid
Y4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,624	0,220	Valid
Y5	Saya menemukan teman baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0,473	0,220	Valid
Y6	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	0,443	0,220	Valid
Y7	Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada	0,558	0,220	Valid
Y8	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	0,628	0,220	Valid
Y9	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan	0,543	0,220	Valid
Y10	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	0,480	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,220). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,921	Alpha cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kecerdasan intelektual	0,878		Reliabel
Motivasi	0,907		
Kinerja karyawan	0,765		Reliabel

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien *cronbach alpha* yang melebihi 0,60.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov – Smirrov</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,276	0,077	Sebaran data normal

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 10 hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,826 dengan nilai signifikansi sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,789	1,268	Tidak terjadi multikolinearitas
Kecerdasan intelektual	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,964	1,037	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2019

Variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kepercayaan mempunyai nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	21,982	1,675	
Kecerdasan emosional	0,105	0,020	0,387
Kecerdasan intelektual	0,107	0,022	0,342
Motivasi	0,277	0,036	0,500

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:  $Y = 21,982 + 0,105 X_1 + 0,107 X_2 + 0,277X_3 + e$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut : (a) Konstansta  $\alpha = 21,982$ , menunjukkan apabila kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan positif. (b)  $\beta_1 = 0,105$ , menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan intelektual dan motivasi tetap. (c)  $\beta_2 = 0,107$ , menunjukkan variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kecerdasan intelektual meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi tetap. (d)  $\beta_3 = 0,277$ , menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual tetap.

Tabel 13. Hasil Uji F test

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.233	3	44.744	54.275	.000
Residual	62.654	76	.824		
Total	196.887	79			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 13 Hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai  $F_{hitung} 54,275 > F_{tabel} 3,15$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	21,982	1,675		13,124	,000
Kecerdasan emosional	,105	,020	,387	5,309	,000
Kecerdasan intelektual	,107	,022	,342	4,756	,000
Motivasi	,277	,036	,500	7,591	,000

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 14 membuktikan bahwa: (a) Kecerdasan emosional mempunyai nilai  $t_{hitung} 5,309 > t_{tabel} 1,985$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima. (b) Kecerdasan intelektual mempunyai nilai  $t_{hitung} 4,756 > t_{tabel} 1,985$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima. (c) Motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung} 7,591 > t_{tabel} 1,985$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,682	,669	0,90796

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 15 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,669, hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 66,9%

terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34,1 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

### **3.3 Pembahasan**

Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan seseorang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain yang kecerdasan emosional itu dapat memotivasi diri sendiri untuk lebih maju.

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Dengan demikian setiap orang diharapkan memiliki kecerdasan emosional untuk kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasional.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan merasa nyaman bekerja pada perusahaan karena menjamin kehidupan di hari tua, dapat menerima sebagai partner yang baik, tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kebutuhan dasar saya sudah tercukup secara wajar, atasan selalu memberikan pujian, merasa senang bila pengabdian diakui oleh atasan, perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada ada diri karyawan dan saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan kebutuhan primer dan tersier tercukupi.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 5,309 > t_{tabel} 1,985$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 4,756 > t_{tabel} 1,985$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , yang berarti kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan nilai  $t_{hitung} 7,591 > t_{tabel} 1,985$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai  $F_{hitung} 54,275 > F_{tabel} 3,15$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan sebaiknya terus memperhatikan setiap karyawan yang memiliki prestasi agar mereka termotivasi dengan adanya perhatian dari atasan.
- 2) Bagi karyawan diharapkan mampu bekerjasama baik secara individual maupun tim agar kedepannya perusahaan lebih maju dan mengatur kecerdasan emosional saat bekerja sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel diteliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Eka, P. D. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BTN Cabang Ciputat). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 55–66.
- Kaori, R. M. K. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) pada PT Pln (Persero) Area Jember*.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK*, 1(1), 111–126.
- Kurniawati, A. D., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris Pada Guru Mts Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 143–157.
- Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. PT. Grasindo.
- Nurliani, Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Unisma. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 55–65.

- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 13(1), 88–97.
- Rahmasari, L. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1–19.
- Retnani, B. D. (2016). *Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun*.
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Journal Akuntansi Universita Udayana*, 16(2), 1034–1062.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120.
- Sukmawati, N. L. G., Herawati, N. T., & Sinarwati, N. K. (2014). Pengaruh Etika Profesi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Opini Auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Bali). *Jurnal Akuntansi Program SI*, 2(1), 1–11.
- Wibowo, C. T. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional(EQ) dan Kecerdasan Spiritual(SQ) pada Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 15(1), 1–16.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.